



Point sur le fonctionnement de la BDES

Evolutions de l'outil BDES (phase 3 : mise en conformité avec le futur déploiement CSE)

La BDES est une obligation légale depuis 2013. La direction Carrefour met en service une phase 3 afin que la BDES puisse répondre aux obligations du CSE

Pour 2018 il a été mis 246 documents depuis le 1 janvier. Notons qu'il y a eu 5219 utilisateurs

La BDES est conforme aux règles de la RGPD

Pour se connecter il faut se mettre

<http://bdes.carrefour.com>

via son identifiant

le mot de passe est sur la feuille de paye. Si des anomalies persistent il est nécessaire de contacter son service informatique, voire ouvrir un incident sur Care

Des évolutions sont faites afin de filtrer ou de rechercher des documents.

Sur un nouveau projet OSCAR il y aura la possibilité de comptabiliser directement les heures de délégation pour l'ensemble des élus CSE. Ce programme permettra de comptabiliser les annualisations avec la mutualisation des heures accordées dans le barème.

La BDES tient compte des modalités des ordonnances Macron avec la modification des onglets suivants

1) Investissements

- social
- matériel

2) Egalité professionnelle entre Hommes et Femmes

- 1) Indicateur Comparé H/ F
- 2) Indicateur relatif à l'articulation professionnelle et familiale

3) Représentation du Personnel et Activités sociales et culturelles

- 1) Représentation du Personnel
- 2) Activités Sociales

7) Flux financiers

- 1) Aides Publiques
- 2) Résultat Financier

8) Partenariat

Le classement est à jour. L'ensemble des documents doit permettre aux élus de s'informer, pour leur faciliter la prise en main sur des éléments de négociation

Point sur l'application de l'accord collectif de Groupe relatif à la mise en œuvre du droit à la

déconnexion des outils numériques du 07 JUILLET 2017

Un dispositif, utilisant divers moyens et supports de communication est mis à la disposition des salariés. Le but est de conscientiser les différents acteurs de se protéger face une connexion permanente qui pourrait se transformer en addiction. De même, cela a pour but d'expliquer et d'explicitier à chacun ses droits pour le respect de l'équilibre vie pro / vie personnelle.

La connexion aux outils, ne doit pas faire oublier la connexion mentale. C'est pourquoi le respect des temps de repos est nécessaire et utile

Notons que 3072 connexions ont été faites sur les différents supports de formation comme (*en dehors du temps de travail, en vacances, au bureau...*)

Nous rappelons que le nombre de connexions est faible, que face au projet de réorganisation il est important de relancer une campagne de sensibilisation avec le rappel réel du contenu du Droit à la Déconnexion.

L'ensemble des acteurs (élus et médecine du travail) doivent rappeler ce droit aux salariés. Notons que ce point déconnexion doit être abordé et évalué lors des entretiens annuels

Au cours du second semestre 2018 un bilan, avec la commission GPEC doit être fait

Pour rappel une journée de formation, visant à mettre en place une démarche de prévention visant à garantir le droit à la déconnexion doit être programmée au sein des CHSCT. Cette formation doit être animée par une psychologue du travail. Cette formation est complémentaire au module Cap Formation : Bien-être au Travail

Mais il est rappelé que même en application du forfait jours qui touche les cadres, le temps de repos doit être suffisant. Notons que l'employeur a une obligation de garantie de santé mentale, physique et psychique de ses salariés

Point sur l'application de l'accord collectif de Groupe sur la valorisation des parcours professionnels des élus et titulaires d'un mandat syndical du 07 juillet 2017

La direction que suite à la loi Rebsamen, un travail sur la valorisation des parcours professionnels des élus doit être engagé. Suite à l'accord signé en 2017, une réflexion a été menée avec l'Association Dialogues

La Direction indique sa volonté de travailler en groupe paritaire pour établir un référentiel

- Fiche des droits et devoirs réciproque des élus et des directions
- Fiche d'entretien spécifique des élus avec valorisation des compétences acquises au cours des mandats

la direction avec l'appui de Dialogues estime mettre en place via un diagnostic partagé (organisation syndicale) un diagnostic partagé pour le second semestre 2018

FO alerte sur un point majeur Les prochaines échéances électorales, via le CSE verront de nombreux élus pour de multiples raisons ne pas participer aux futures instances. Il est impératif que le référentiel soit établi afin que l'engagement fait au service au service du Collectif soit reconnu et valorisé. De même par la valorisation des compétences et la reconnaissance dans le domaine professionnel permettront à de nouvelles générations de salariés de participer au Collectif.

FO demande que pour la valorisation des parcours professionnels pour les élus soit étudiée la possibilité de la construction d'une VAE, via le CNAM. En effet, peu de salariés élus à date peuvent



accéder à des cours universitaires.

Nouvelles Technologies : Information sur le projet Easy At Work : migration IBM Lotus vers Google

La Direction présente une modification de l'outil messagerie qui sera remplacé par la solution google GSuite. L'objectif est de répondre aux besoins de mobilité et facilité de partage avec une facilité de l'ensemble des services sur smartphone / tablettes / ordinateur

Les outils avec licences seront adaptés en fonction des profils et des usages.

Le déploiement sera effectif selon un calendrier jusqu'en décembre 2018. Pour la découverte de cet outil tant en magasin, entrepôt ou sièges une documentation spécifique sera faite, elle sera appuyée par la présence d'"ambassadeurs" qui renforceront les points d'explications

L'apparence de la boîte mail sera modifiée, de nombreuses fonctionnalités seront mises à la disposition des salariés, avec un usage plus facile et direct sur smartphone et tablette

FO alerte sur un risque de "présentiel numérique" et demande une réelle protection des salariés avec l'accord signé sur le Droit à la Déconnexion.

FO rappelle que cet outil doit être en conformité avec la charte informatique, charte signé par les salariés.

FO demande que seuls les téléphones professionnels bénéficient des applications mises en place.

FO rappelle la stricte interdiction de copier ou de transférer des données dans un cadre professionnel, au risque d'un manquement à la sécurité et à la protection des données

Accompagnement social du déménagement Siège Boulogne sur Carrefour Massy

Les salariés de Boulogne (Management et DPI) bénéficient des modalités de l'accompagnement du PDV ; Lors des réunions des prochains CE des modalités propres au déménagement seront adoptées, ces modalités s'appuieront sur celles appliquées lors du déménagement de Levallois vers Massy. Il est à noter que la possibilité de licenciement pour motif personnel se doit d'être étudiée

Projet de mise en location-gérance de 5 hypermarchés et négociation d'une "clause sociale" Projet de Plan de Départs Volontaires PAM / Stations-Services (Hypermarchés)

A date il y a une discussion pour la mise en place s'une clause sociale pour les salariés des Hypers qui seraient susceptibles de passer en mode de gestion Location Gérance. La Direction rappelle que le mode de gestion Hyper reste un modèle intégré...

Un process d'information serait mis en place en amont tout d'abord avec la communication de la stratégie.

FO demande la communication d'un calendrier car la stratégie ne se définit pas au fil du temps. La stratégie est établie et formalisée, présentée et validée par les différentes instances du Groupe.

La direction ne s'engage pas sur ce point, elle rappelle que dans sa méthodologie une information forte et permanente sera faite aux salariés en amont du projet. La direction indique que des mobilités internes sur d'autres magasins pourront s'effectuer avant le passage en location gérance. Là il convient de s'interroger si les mobilités entreront dans le cadre de la GPEC



La direction fait un focus sur la clause sociale : ensemble de garanties qui accompagneront les salariés lors du transfert... jusqu'à la cessation de leur contrat de travail. Quelles sont ces protections ?

- Accord santé et Prévoyance
- Eléments de salaires (prime de fin d'année, prime de vacances)
- Tickets Restaurants
- Remise sur Achats
- Epargne Salariale
- Volontariat du dimanche

Ces éléments dit SOCLE permettront une " sécurité des acquis sociaux ", ce socle devra être pris en charge par le locataire gérant. La direction rappelle que le suivi des salariés se fera via deux modes

- Observatoire paritaire de la transformation sociale
- Instance d'échanges et de concertation sur la franchise et LG

La direction expose les motivations qui entraînent par un processus de simplification et de centralisation la suppression de 320 postes en magasin PAM sur un total de 645 salariés hors MAM/RAM, pour 191 magasins. Ceci équivaut à 3 à 5 salariés par magasin.

Ce projet s'inscrit dans un processus d'harmonisation, avec pour corollaire l'application des bonnes pratiques.

Pour les salariés restants sur le PAM, des tâches plus orientées sur l'analyse contrôle de gestion seraient proposées.

De même la Direction expose les raisons qui amènent à la suppression de 175 postes aux stations-services. L'objectif est d'assurer pour un client via un paiement en espèces la possibilité de s'approvisionner en carburant 24H/24 H ; sans présence de personnel.

Lors de cette présentation, en GPEC FO attire l'attention sur le fait que de nombreux salariés impactés par le PDV des Hypers présentent une RQTH, une invalidité ou des restrictions d'ordre médicales

93 salariés sur 320 en PAM

107 salariés sur 175 en station essence

FO rappelle que même si des mesures d'accompagnement sont présentées, adaptées (plus favorables) à celles validées sur le PDV Sièges et Support une attention particulière doit être apportée aux salariés frappés par cette mesure de PDV Hypers. La Commission GPEC veillera au suivi de l'évolution du PDV Hypers

Plan de Sauvegarde de l'Emploi Carrefour Proximité France :

- **Projet global (livre II)**
- **Point d'avancement**
- **Perspectives**
- **Accompagnement social et nombre de reclassements**

Le PSE impacte 2 262 salariés, avec pour complément les salariés de BLADIS (exploitation fruits et légumes). Notons que des points de vigilance doivent être portés sur la région Hauts de France (567 salariés à reclasser pour 458 postes proposés), ainsi que sur les salariés ayant le statut AM (1028 salariés pour 159 postes en recrutement)

Lors du CCE du 4 juin dernier il a été présenté des offres de reprise pour 195 salariés. De nombreux points de ventes plus de 240 sites n'ont pas trouvé acquéreur.....



FO s'interroge sur le fait d'un rachat, de travaux effectués pour mise aux "couleurs" de Proxi (étude de marché) avec pour résultante un " non potentiel commercial"... doublé du fait qu'aucun acteur majeur y compris discount (alimentaire ou non alimentaire) ne souhaite reprendre ces sites.

FO sera vigilant aux offres d'emploi (reclassement, modification de statut) proposées par la Direction aux salariés frappés par le PSE.

Plan de Départs Volontaires Sièges "Carrefour 2022" :

- Projet global (livre II)**
- Point d'avancement**
- Perspectives**
- Accompagnement social et nombre de reclassements**

La présentation indique qu'à fin mai près de 635 salariés des fonctions Sièges et Support ont contacté le service " Passerelles " qui a pour objet d'écouter, d'informer et d'accompagner les salariés dans leur projet ou voire susciter en orientant les salariés sur diverses orientations.

Il est à noter que chaque salarié doit être suivi par un consultant référent (consultant qui est spécialisé soit en reconversion / création d'entreprise / accession à la retraite)

La confidentialité est assurée ; celle-ci ne peut être levée que par les salariés eux -mêmes

Notons que le 11 juin l'ensemble des consultations CCE / CE/ CHSCT seront finalisées.

Dans chaque BU il a été effectué la désignation des membres de la Commission de Suivi, qui a pour objet de valider les demandes des salariés désireux de bénéficier des mesures du PDV ; Cette commission est paritaire

FO sera attentif au projet de réorganisation, avec un contrôle de la charge de travail sur les salariés restants.